
تحول مدیریت سنتی به صنعتی

دکتر ابراهیم فیوضات

۱. عصر مدیران

عصر حاضر را عصر مدیران می‌نامند. عصر مدیران در مقابل عصر سرمایه‌داری یا عصر سوسیالیسم یا عصر شرکتهای فراملیتی قرار می‌گیرد. از این جهت عصر حاضر را عصر مدیران می‌خوانند که مدیریت امروز با کمک تکنولوژی به عصر نوینی گام گذارده است. این عصر، عصر، تحولات سریع و رخدادهای پیش‌بینی نشده است.^۱ تحولات در طول یک دهه یا کمتر در عرصه الکترونیک و کامپیوتر، چهره جهان را تغییر داده است. سرعت سرسام آور این تغییرات روی انسان امروز و جامعه او اثر می‌گذارد، سیستم عصبی و تمرکز روانی او را زیر فشار قرار می‌دهد و این امر عصیان‌ها، اغتشاش‌ها، تنش‌ها و ناهمخوانی‌ها را در پی دارد.

مدیریت در دوران تسلط کشاورزی به‌ندرت با دگرگونی‌های مهمی روبرو بود. فضای زندگی آن دوره بیش از حد از آرامش برخوردار بود.

انقلاب صنعتی، تحولات شگرفی در عرصه کار و شیوه زیستی، تولید انبوه، مشارکت مردمی و تمرکز در پی داشت. تیلوریسم (در آمریکا)، استاخانوویسم (در شوروی) و شیوه‌های دیگر منطقی کردن کار نتیجه این دوره بود.^۲ در پایان این دوره جهان مواجه با پیدایش شرکتهای فراملیتی است که انحصار تکنولوژی و فن را در دست دارند.

دوران جدید که انقلاب اطلاعاتی و امواج نام گرفته همان زمانی است که از آن

به عنوان شگفتیهای سرعت و تحولات نام بردیم.

مدیریت در جامعه سنتی مبتنی بر آداب، رسوم و سنن بود و با مذهب رابطه تنگاتنگی داشت. مدیریت آن دوره به شیوه‌های آزمایش شده نیاکانی پای بند بود.^۳ کمتر کسی به فکر تغییر این عملکرد بود و در آن دوره مدیران خود در کار مشارکت می‌کردند و صاحب کار بودند. کالاها علائم پیشه‌ور را داشت تا او بتواند مشتریان خود را از این طریق حفظ کند. نظام صنفی در همه جا مستقر بود و آموزش در آن به رسم استادی - شاگردی استمرار داشت.

بعدها با پیدایش انقلاب صنعتی اصل سودآوری بر سنت اخلاقی چیره شد. این تحولات ابتدا با شهر نشینی و پیدایش بورژوازی رابطه داشت. شهرنشینان گداگرد اصناف در دامان نظام صنفی رشد کردند. تلاش مدیر بیشتر صرف امنیت می‌شد. شهرنشین خواستار صلح و آرامش بود و از نجبا و اشراف که در ایجاد درگیری‌ها و شوالیه‌گری‌های اروپای گذشته سهم داشتند روگردان بود.

به اعتقاد آدام اسمیت نظام صنفی مبتنی بر مقرراتی بود که تلاش می‌کرد با کمترین مقدار کار شهرنشینان، بیشترین محصول کار روستاها را در اختیار آنان قرار دهد و قیمت کالاها را در شهر تثبیت کند.^۴ در پیشه‌های سنتی بدعت و رقابتی وجود نداشت و یا اگر داشت ناچیز بود. کمتر کسی تلاش می‌کرد که از طریق تبلیغات بر حجم معاملات خود بیفزاید. در پیشه‌ها و حرفه‌ها روحیه همکاری و تعاون حکمفرما بود. کلیسا و نهادهای مذهبی ضامن اجرایی این مقررات بودند. پیشه‌ور قدیم در فکر تحول و دگرگونی مهم در فنون خویش نبود. از خطر کردن و زیر و رو کردن کار در هراس بود و در نظام کاری، گذشته مطمئن بیش از آینده ابهام‌آمیز برای او اهمیت داشت.^۵

اما به تدریج بازرگانانی شروع به رشد کردند که از دیگران ماجراجوتر بودند. آنان در قبال مال اندوزی خطرات را می‌پذیرفتند و این انگیزه آنان را به حرکت در می‌آورد.^۶ انسان این عصر در پی ارضای کنجکاوی و کشف منابع در یک جا نمی‌ماند و در پی کسب طلا، اشیاء قیمتی و منابع مواد خام و نیروی کار (بردگان) به سرزمینهای ناشناخته می‌رفت.^۷

انسان این دوره در جستجوی آرامش نبود. میل به ابداع در همه زمینه‌ها به چشم می‌خورد. کم کم شخصیت‌هایی ظهور کردند که خصلتهای مشخصی را در خود داشتند؛

از خطر کردن لذت می بردند. از حدود و ثغور صنفی، فعالیت‌های جدیدی آغاز شد که هدف آن توسعه فعالیت‌های اقتصادی، سوداگری، و ساده کردن مقررات بانکی بود.^۸

لازم به یادآوری است که مذهب کاتولیک با ربا و بهره بانکی سر سازش نداشت. پیدایش مذهب پروتستان شرایط زندگی و تحولات چشم گیری در امور اقتصادی و بانکی به وجود آورد. کار دنیوی و پرداختن به مسائل اقتصادی - اجتماعی با اهمیت تلقی می شد. ابتکار و خلاقیت در تولید ثروت عقلانی و منطقی به شمار می آمد. طبقه متوسط که در این دوره رشد خود را آغاز کرد با منطق عقلانیت مسلح بود. همه چیز با خرد و تعقل ارزیابی می شد. همه اینها نقطه مخالف آداب، سنن، عادات و سکون گذشته بود.

آفریدن، سازماندهی علمی کار، استاندارد کردن امور و تولیدات، سر و سامان دادن به امور مالی و سیستم اداری از دستاوردهای این دوره بود. رقابت که در گذشته در میان اصناف ممنوع بود، اینک به اصل اساسی تولید و فروش تبدیل شده و به تدریج جای خود را برای بقا به دفاع، حمله و تعرض می داد.^۹

آستور از نمونه کسانی است که با رقبای خود اسلحه به دست جنگید. به بومیان الکل فروخت. به فساد و تباه کردن دولتیان پرداخت و از این راه توانست انحصار فروش پوستهای قیمتی (خز و روباه) را در دست بگیرد.^{۱۰} در چنین شرایطی تنها قانون جنگل می توانست عمل کند. در دوران مشهور به رقابت دو موضوع جلب نظر می کند: فردگرایی و آزاد منشی. چنین روندی نخبگان را دست چین می کند و معتقد به دستگامی است که خود وضع خود را اصلاح کند. به این معنی که تولید براساس عرضه و تقاضا در بازار تعادل پیدا کرده و دخالت دولت غیر ضروری تلقی می شود.^{۱۱} لازم به یادآوری است که اصرار در عدم مداخله دولت در امور اقتصادی جزء نظریه‌های اقتصاد دانان کلاسیک بود. در این فضا، انسان از فضای دوره قبيله‌ای و روحیه جمعی به خوداتکایی می رسد. بنابراین انسان از «بیرون جهت داده» شده دیروز، به انسان از «درون جهت داده شده» (INNER DIRECTED) امروز، تغییر مسیر می دهد. اساس این روند تعقل و فردگرایی (INDIVIDUALISM RATIONALISM) است که به عنوان قطب‌نمای درونی عمل می کند. در نتیجه مدیریت از حالت عاطفی گذشته به مدیریت مبتنی بر تعقل، خرد و علم و اطلاع تغییر جهت می دهد.^{۱۲}

در تحولات بعدی، تمایل معکوسی شروع به رشد می کند؛ بدین معنی که

کارگردانان اقتصادی متشکل می‌شوند تا به جای رقابت خرد کننده، رفتار خود را تحت نظم در آورند و انگیزه جدید به صورت روح تعاون، مصلحت عمومی و مسئولیت اجتماعی پدید می‌آید.^{۱۳} در نتیجه مدیریت مشارکتی مطرح می‌شود. نتایج و ثمرات این روند مشارکتی به نفع همه یا عموم تمام می‌شود و نظم جدیدی را در عرصه کار ایجاد می‌کند. فعالیت انجمن‌ها، سندیکاها و احزاب که زمانی ممنوع بود، اکنون به شکل یک وسیله برقراری نظم اجتماعی در عرصه کار تبدیل شده و جای صنف‌های گذشته را می‌گیرد.

صاحبان حرف در گذشته از یک رشته آداب، رسوم، اعیاد و جشنهای اجتماعی پیروی می‌کردند. این روند سنتی خود نظم عاطفی خاصی را به جامعه القا می‌کرد که وسیله ثبات و استمرار جامعه شغلی بود. اکنون نیز می‌بایست از ابزار جدید نظم اجتماعی استفاده جست. این ابزار جدید از یک سو به گروهها و قشرهای اجتماعی متفاوت سر و سامان می‌دهد، نیازمندی‌های آنها را برآورده می‌کند و ارزش، اعتبار و حرمت شغلی را تقویت می‌کند، و از سوی دیگر گروههای اجتماعی را به پذیرفتن منطق صحیح و آگاهی به حق و حقوق فردی و اجتماعی تشویق می‌کند. مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها و قبول مسئولیت در هدایت یک سازمان، کارگاه یا صنعت و جامعه از واقعیت‌های امروزی جهان ما است.

۲. مدیریت و عشق و علاقمندی به کار

ایجاد فضای مناسب برای رشد و توسعه و شکوفا شدن اندیشه‌ها و خلاقیت‌ها می‌تواند عشق به کار را در افراد برانگیزاند. هرچه این محیط گسترده‌تر و متنوع‌تر شود، نشاط افراد و شیفتگی به کار فزونی می‌گیرد. کار جنبه تفریح و نشاط پیدا می‌کند و سختیهای آن احساس نمی‌شود.

بی‌اف گودریچ یکی از صاحبان صنعت لاستیک سازی جهان می‌گوید داد و ستد لاستیک سبب شهرت جهانی او نیست بلکه عشق به کار این شهرت را برای او به ارمغان آورده است. لوئی پاستور دانشمند معروف فرانسوی نیز علاقمندی به کار را چنین بیان می‌کند؛ او می‌گوید بسیاری از دوستانش تعجب می‌کنند که چگونه کار شبانه‌روزی و ماندن در آزمایشگاه او را خسته نمی‌کند و از پا در نمی‌آورد. از نظر پاستور آزمایشگاه و

کار برای او حکم نوعی تفریح و سرگرمی را دارد. بیکاری و سردرگمی در کار روح آدمی را بیشتر خسته و آزرده می‌کند و او را از پای در می‌آورد.^{۱۴} این عشق و علاقه به کار در همهٔ زمینه‌های علمی مشاهده می‌شود. پرستلی کشیش کلیسا و کاشف گازها (شیمیدان) با علاقهٔ شدید به آزمایش گاز اکسیژن پرداخت. وی از کار در کلیسا و رهبانیت دست کشید تا بتواند تمام وقت و انرژی خود را در این زمینه به کار گیرد. پرستلی عمل فتوستت و رابطه اکسیژن‌گیری را مورد مطالعه قرار داد تا نسل آینده را با ناشناخته‌ها آشنا سازد.

عشق به کار را می‌توان در دورهٔ قرن‌های چهارم تا ششم که جامعهٔ ایران به‌عنوان یک جامعهٔ علمی تلقی می‌شد مشاهده کرد. بطور مثال مولوی عشق به هدف و کار را به شکل دیگری نشان می‌دهد. او می‌گوید انسان که در برابر هستی مثال پر کاهی برآب روان است، می‌تواند مسیر رودخانه را عوض کند و به‌خدایی برسد و این توانایی عظیم با عشق به کار و علاقمندی به هدفی که دنبال می‌کند ارتباط دارد. راز بزرگی کار رازی و ابن سینا در همین شیفتگی به کارشان نهفته است.^۱ فضایی که بتواند این شیفتگی‌ها را شناسایی و تشویق کند، می‌تواند زندگی و سعادت ملتی را تضمین کند و مدیریت صحیح می‌تواند در ایجاد این فضا نقش اساسی ایفا کند.

۳. مدیریت و انگیزش

انگیزه در کار وسیلهٔ به حرکت درآوردن شخص است. آدمی بدون انگیزه نمی‌تواند کاری را به پایان برساند و هدفی را دنبال کند. انگیزه، قدرت ابداع بالقوه و نهفته در فرد را به فعلیت می‌رساند. توجه و بکارگرفتن انگیزش ساده‌ترین و پیچیده‌ترین وظیفهٔ مدیریت است. انگیزش نوعی تنش درونی است و بکارگیری آن تنش را کاهش می‌دهد.^{۱۵}

ماسلو برای نیازهای انسانی، سلسله مراتب یا نردبانی قائل است که بر مبنای آن هرگاه نیاز سطح پائین ارضا شود، نیاز سطح بعدی فعال می‌شود. بدین ترتیب نیازها در افراد در حال تغییر و تحول هستند. در پی ارضای نیازهای فیزیولوژیک در انسان نیازهای ایمنی و پس از آن نیاز مقبولیت اجتماعی فعال می‌شوند. بیشتر محققان توافق دارند یکی

۱. شهرت دارد که ابن سینا جبر/و ریاضیات را از محمود مساح که دکاندار همسایهٔ او بود یاد گرفت. این نشان از اجتماعی بودن جامعهٔ علمی در آن زمان است.

از نیازهایی که ما به خاطر آن تلاش می‌کنیم عبارت از این است که «خودمان باشیم» یعنی فردی که شایستگی بودن آن را داشته باشیم. انگیزه داشتن در کار، باعث می‌شود پرکاری و علاقمندی در کار را به شکل عادت روزانه در آورد.

این ویژگی در مدیریت صنعتی ژاپن به وضوح قابل مشاهده است. مدیریت مذکور موفق شده وجدان کاری را در قشرها و گروههای مردم آن کشور بالا ببرد و با القای این احساس که کار اجتماعی جنبه شخصی و خانوادگی دارد، دلبستگی نزدیکی در آنان نسبت به کار به وجود آورد. این هنرمندی در کار مدیریت باعث شده که توسعه به سبک و سیاق ژاپن در جهان مورد توجه و اقبال قرار گیرد.^{۱۶}

۴. مدیریت و آموزش

آموزش نقش تعیین کننده‌ای در یک مدیریت خلاق دارد. کنفوسیوس فیلسوف و حکیم چینی احکامی در زمینه مدیریت ارائه می‌دهد که یادآوری آن به جاست. او می‌گوید اگر مایلید تغذیه یکسال خود را تأمین کنید، گندم بکارید. اگر ده سال رفاه می‌خواهید، درخت بکارید. و اگر در پی رفاه و آسایش یک قرن هستید به آموزش توجه کنید.^{۱۷} مردم ژاپن این اندرز را با استفاده از سنت و آداب خود در کار روزانه به کار گرفته‌اند.

آلفرد مارشال پرورش نیروی انسانی را با ارزش‌ترین نوع سرمایه‌گذاری به‌شمار می‌آورد و معتقد است که تربیت یک صنعت کار یا مخترع می‌تواند هزینه آموزش و پرورش یک شهر را جبران کند. به نظر او هیچ اسراف‌بالی‌تری از این نیست که نابه‌غای را که در خانواده‌ای کم درآمد بزرگ می‌شود، به کار کم‌اهمیتی مشغول کنیم.^{۱۸} شرایطی که امروز به کشورهای در حال گذار تحمیل شده و خود نیز در ایجاد آن شرایط تا حدودی سهیم هستند در نوع خود تکان دهنده است. این کشورها بشدت نیازمند نیروی متخصص، کاردان و ابداع کننده هستند. اما از آنجا که پیش از هر چیز درصدد ارضای نیازهای اولیه هستند و در عین حال گروه واسطه‌گر و غیر خلاق در مراکز تصمیم‌گیری قرار دارند، کمتر می‌توانند به فضای علمی - پژوهشی بپردازند. در نتیجه نخبگان و بزرگان این کشورها خود بخود جذب بازار صنعتی کشورهای پیشرفته می‌شوند و به قول گونار میردال فرار مغزها امکان پیدا می‌کند. در اینجا است که کمک وارونه مردم فقیر

به ثروتمند شکل می‌گیرد. نگاهداری و ایجاد فضای مناسب برای این نیروی انسانی که بزرگترین ذخیره در نوآوری علمی است از اهمیت ویژه برخوردار است و هرمدیر مسئولی نمی‌تواند آنی از این فکر غافل بماند.

۵. مدیریت و فضای علمی

برای اینکه مدیر بتواند در جامعه امروز خلاق باشد، باید تلاش کند تا تفکر قبیله‌ای یا زیاد از حد عاطفی که مربوط به دوران پیش صنعتی است کنار بگذارد و از دستاوردهای علمی کمک بگیرد. روش علمی را در مدیریت اعمال کند و جا بیندازد. این روش عبارتست از کاربرد علم در مدیریت و یافتن مناسب‌ترین راه حل برای یک مسئله خاص اجتماعی. برای اینکه به چنین نتایجی برسیم مسلماً از صفر شروع نمی‌کنیم. می‌باید به مشاهده و بررسی تجارب دیگران پردازیم. تجارب دیگران از طریق تکنولوژی ارائه می‌شود. پس ناچاریم پیش‌رفته‌ترین تکنولوژی را در اختیار بگیریم و راه پیوند آن با تجارب و تکنولوژی‌های سنتی خود را دریابیم و بررسی کنیم. در چنین وضعی می‌توان از یک سو به دانش نوین آگاهی یافت و از سوی دیگر به کشف حلقه‌های مفقوده میان تکنولوژی سنتی و پیشرفته دسترسی پیدا کرد. کشف این ارتباطات شاید یکی از مهمترین دستاوردهای فنی مدیریت در کشورهای در حال گذار باشد. برای دسترسی به چنین معضلی آماده کردن شرایط فرهنگی، اجتماعی و سیاسی درخور، حیاتی به نظر می‌رسد. شرایط مناسب اجتماعی یعنی اجتماعی کردن علم، برانگیختن حس کنجکاوی و مورد تشویق قرار دادن ذهنی جستجوگر در مقیاس وسیع ناحیه‌ای و ملی. علم و تکنولوژی که در هر کشور حاصل ممارست، پایداری و کار شبانه‌روزی افرادی وارسته است، می‌بایست ارج گذارده شود و جایگاه خویش را کسب کند. اکنون که کشور ما پس از یک قرن در حال گذار از جامعه کشاورزی به صنعتی است، و هیچکدام از این دو بخش توفیق چشمگیری نیافته‌اند و بجای آنها واسطه‌گری گسترش فراوانی یافته است. بدین ترتیب خلاقیت و مهارت و اینکه هرکس برای کاری ساخته شده، به دست فراموشی سپرده شده است. در نتیجه افراد، متناسب با دانش فنی در پست و مقام صنعتی قرار نگرفته‌اند و رشد و دامنه ابداع را فعال نکرده‌اند و به قول فیزیکدان ایرانی استاد منصوری با بینش ایستای کشاورزی و گذشته به جامعه صنعتی اظهار نظر کرده‌ایم.

در نتیجه افراد فعال و برجسته را از محیط کار و علم دور ساخته ایم.^۱ در چنین شرایطی فضای تشویق و تنبیه، احساس مسئولیت، وجدان کار، علاقمندی به کار، اخلاق کاری، پیشرفت و بازدهی گسترده نشده است. به جای دلبستگی به کار، بی علاقه گی، دلمردگی و باری بهرجهت بودن در کار جانشین شده است. هرکس به سادگی مشاهده می کند که پول و ثروت جای دانایی و علم را گرفته است. در نتیجه در دوران شگرفترین پیشرفتهای تکنولوژیک، و حرافی در کار به جای هوشمندی نشسته است.

وجود وسائل ارتباط جمعی جدید و تکنولوژی نوین به ویژه رادیو و تلویزیون در کشورهای در حال گذار نیز صدمه ای به روند منطقی علم در این مناطق زده است. این وسائل به طور طبیعی در جایگاه خود از درون «تمدن کتابت» و چاپ رشد کرد و به کمال رسیده است. اکنون کشورهای در حال گذار از طریق رسانه های الکترونیکی و تلویزیون به مرحله شفاهی تصویری دست یافته اند؛ بدون آنکه سیر منطقی و راه دور و دراز تمدن کتبی را: که دقت، کنجکاوی، استمرار، انضباط، پژوهش جزئی از آن است کسب کرده باشند. این تصور که با استفاده از مسیر شفاهی - تصویری رادیو و تلویزیون، بدون عمق بخشیدن به مرحله کتابت و بدون ایجاد فضای تشویقی در کار نوشتاری می توان به تمدن علمی جدید دست یافت، اشتباه محض است. چاره اساسی شاید تأکید بر مسائل چاپی، مطالعه و کتابخوانی و تشویق به تولیدات فنی و استفاده از رادیو و تلویزیون و ابزارهای الکترونیکی به عنوان عوامل جانبی یادگیری است.^{۲۰}

۶. مدیریت و گسست فرهنگی

گسست فرهنگی^{۲۱} و دوگانگی^{۲۲} که از انقلاب صنعتی مغرب زمین در کشورهای در حال گذار مانند (ایران) آغاز شده بود به مرور زمان پررنگ تر شده است. بریدگی از سنتهای فکری و کاری گذشته، امکان رشد و توانایی افراد مدبر را سلب کرده است. در نتیجه انتقال ابزارسازی، صنایع دستی، خانگی و پیشه وری و در مجموع انتقال میراث فرهنگی از گذشته به حال سخت محدود شده است. این گسست و شکاف در هر تحولی

که پس از انقلاب علمی و صنعتی اروپا در این کشورها رخ داده وسیعتر شده و اثراش شدت بیشتری گرفته است: انقلاب مشروطیت ایران، شهرپور بیست، جنبش ملی کردن صنعت نفت و انقلاب اسلامی می تواند مورد بررسی و گواهی قرار گیرند. به عنوان مثال پس از انقلاب و با وقوع جنگ، افت و خیزهای سیاسی و قدرت گرفتن محتکران در جامعه فضای صنعت و کار مولد رو به ضعف گذارد. این گسست مشکل انتقال تجارب و اندیشه ها را در پی داشت.

استمرار و گسترش تکنولوژی نوین در کشورهای صنعتی پیشرفته موجب تحولاتی عظیم در سرمایه گذاری و تولید و جابجایی سریع مشاغل شده و سردرگمی خاصی در کشورهای در حال گذار برای شناخت این تغییرات بدون وقفه ایجاد کرده است. در چنین دورانی است که کشور ما با ایجاد تغییرات عمده وارد یکی از مراحل حساس حیات تمدنی خود می شود. در این مرحله بازنگری، گسست ها و مشکل انتقال میراث فرهنگی را ضروری می شمارد. در نتیجه این تغییرات حرفه ها در کشور زیر و رو می شوند و افراد علاقه مند و استخوان خرد کرده در حرفه یارای مقاومت در کار و فعالیت صنعتی کمتر داشته و به فعالیت های غیر مولد و سریع سود آور تحریک می شوند. گسیختگی منتج از این وضع تولیدات شهر و روستا را در برمی گیرد. چنین وضعی، وجدان کاری و مسئولیت پذیری را کاهش می دهد. ابتکار و خلاقیت رو به انزوا می گذارد، اختلال و بی نظمی و عقب ماندگی در محیط تولیدی و صنعتی آشکار می شود، تولیدات صنعتی کشور در عرصه جهانی و منطقه ای با زیان مواجه می شود، تکنولوژی بومی در مجموع در معرض سرخوردگی و توقف قرار می گیرد و زندگی مصرفی کاذب همه گیر می شود. چنین روندی برگسست فرهنگی که در صنعت زمنیه تاریخی دارد، می افزاید. صنعت گران و استادکاران بیش از هر زمان زیر فشار اقتصادی - اجتماعی صنایع بزرگ خارجی و عوامل درونی آنها یعنی واسطه گران خرد می شوند. در نتیجه انتظارات شخصی افراد جای انتظارات جمعی و علاقه به کار اجتماعی و قبول مسئولیت در جامعه را می گیرد.

اکنون دولت پس از ارائه برنامه ۵ ساله اول و دوم باید برای زدودن بینشهای نادرست در محیط کار و صنعت بیش از پیش تلاش کند. مدیریت سنتی که در آن رقابت و نوآوری جایی ندارد، و کدخدا منشی در آن عمده است به سختی می تواند صنعت جدید

را راه اندازی و اداره کند. از سوی دیگر مدیریت صنعتی بدون برنامه‌ریزی و فراهم ساختن زمینه‌های علمی - پژوهشی در مردم مفهوم واقعی خود را از دست می‌دهد. این برنامه‌ریزی و تدارک باید با هدف کارآمد و بارور کردن کارهای تولیدی (کشاورزی - صنعت) و انزوای واسطه‌گری و امور انگلی ادامه یابد. در این برنامه‌ریزی باید به ابتکارات و خلاقیتها امکان رشد داده شود. به‌نوآوریها در عرصه صنعت (کارخانه) و دانشگاه، مرکز علم، بها و پاسخ معقول و مثبت داده شود. با اهرم تعقل، علم و اطلاعات و به‌کارگیری این مجموعه برنامه‌ریزیها و بی‌اعتمادی‌ها که سابقه تاریخی دارد، فائق آمد. لازم است به‌افرادی که سود شخصی را در خدمات انگلی واسطه‌گری می‌بینند، میدان بروز کمتری داده شود زیرا که اثرات آن به‌هرج و مرج و بی‌سازمانی می‌انجامد و به‌ناامنی در عرصه فعالیت‌های اجتماعی کمک می‌کند. در این وضع افراد و گروهها نمی‌توانند به‌ثبات و ایمنی که خود و جامعه بدان نیاز دارد دست یابند. ایجاد فضا برای شکفتن روحیه‌های خلاق، ابداع‌گر، امیدوار و در نتیجه بروز اعتماد ملی به‌پیشرفت و تحول، کاری است بس شگرف که مدیریت صنعتی و سیاسی در کشورهای در حال گذار، در اثر مقاومت نیروهای درونی و بیرونی با آن مواجه است. نیروهای عقب‌مانده و فرصت طلب درونی با هر تغییر و اصلاحی که منافع آنان را به‌خطر اندازد مقاومت می‌کنند و نیروهای خارجی نمی‌توانند شاهد از میان رفتن پایگاه درونی و منافع آتی خود باشند. البته این تصور خطاست که فکر کنیم مدیریت علمی نمی‌تواند در کشورهای در حال گذار اعمال شود.

مدیریت علمی نیازمند فضای مشارکت مردمی و دموکراسی است. چنین فضایی در زمینه روند صنعتی کردن کشور سلیقه‌ها و اندیشه‌های جمعی و گوناگون را طلب می‌کند. مدیریت توانا از برآیند تفاوتها، راههای منطقی و اصیل را انتخاب و دنبال می‌کند.

۱. تافلر، الوین. جابجایی در قدرت، ترجمه شهیندخت خوارزمی، نامه مترجم، ۱۳۷۰، جلد

دوم سیاست.

۲. و

۳. هالبواکس، موریس. طرح روانشناسی طبقات اجتماعی، ترجمه علی محمد کاردان،

مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی ۱۳۴۰ ص ۷۳.

۴. همان، ص ۷۱.

۵. همان، ص ۷۲.

۶. همان، ص ۷۳ و ۷۴.

۷. همان، ص ۷۹.

۸. همان، ص ۲-۸۰.

۹. همان، ص ۳-۸۲.

۱۰. همان، ص ۳ و ۲۸.

۱۱. کازنو، ژان. قدرت تلویزیون، ترجمه علی اسدی. امیر کبیر تهران ۱۳۶۴، ص ؟

۱۲. هالبواکس همان مأخذ ص ۸۳

۱۳. مجله علم و زندگی شماره ۱۱۲، سال ۱۲، آذرماه ۱۳۷۰

۱۴. دسلرگری. مبانی مدیریت، ترجمه داوود مدنی، آریز، ۱۳۶۸، جلد دوم ص ۱۲۸، رفیع

پور، فرامرز، جامعه روستایی و نیازهای آن، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۶۴

۱۵. طوسی، محمد علی. مقاله آموزش و پرورش منابع انسانی ضرورت مدیریت امروز و

فردا، مجله مدیریت، دوره جدید، شماره ۹ تابستان ۱۳۶۹

16. LEHMANN, JOHN PIERE, THE ROOTS OF MODERAN JAPAN.

۱۷. مجله علم و زندگی، همان.

۱۸. همان.

۱۹. فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، شماره ۵-۱، مقالات آقای منصوری.

۲۰. فصلنامه رسانه، مقاله فیوضات، ۱، شماره ۱۳۷۱.

۲۱. پژوهشنامه دانشکده ادبیات شهید بهشتی شماره ۱۰ و ۱۱، مقاله فیوضات، ۱. گسست

فرهنگی و عوامل درونی - بیرونی آن، ۱۳۷۱

۲۲. فصلنامه ارغنون، وزارت ارشاد، ویژه نامه علم تکنولوژی، شماره ۱، سال ۱۳۷۳.

منابع و مأخذ:

بروی، انجلا. ام. مدیریت نظامهای حقوق و دستمزد، ترجمه محمد طالبی مرکز آموزش

مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۶۹، فصل ۹ مطالعه کار، روش کارسنجی.

الوانی، سید مهدی، خویششن شناسی مدیران، نشر نی، تهران، ۱۳۷۱.

بهشتیان، مهدی و ابوالحسین، حسینی، سیستم های اطلاعات مدیریت، نگرشی جامع

بر تئوری، کاربرد و طراحی، بنیاد مستضعفان، ...، ۱۳۷۳.

چیستر بارنارد، وظیفه های مدیران، ترجمه طوسی، مرکز آموزش... تهران، ۱۳۶۸. بخش ۵

- اصلهای کنش همکاری، بخش ۱۷ سرشت مسئولیت و مدیریت.
- دیویس و نیواستورم. رفتار انسانی در کار، ترجمه طوسی، مرکز آموزش ... تهران، ۱۳۷۰.
- بخش ۱۱ کارگردانی و دگرگونی، ۱۲ بالندگی سازمانی و آموزشی.
- سعادت، اسفندیار، فرایند تصمیم گیری در سازمان، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲
- ساعتچی، محمود. روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، مرکز آموزش ... تهران، ۱۳۶۹.
- بخش ۵ انضباط شخصی، اعتماد بخود، سخت کوشی.
- کاظمی، بابک، مدیریت امور کارکنان، ... تهران، ۱۳۷۰.
- کونتز، اوداتل و دیربیچ. آموزش مدیریت در عصر نوآوری، ترجمه طوسی علوی، فرهنگی مهدویان ۱۳۷۰، علم و نظر و عمل، دانش یا هنر
- کازتایر، لئونارد. اصول مدیریت ترجمه زمردیان و مهرودان، مرکز آموزش ... تهران، ۱۳۶۸.
- لوبوف، مایکل بزرگترین اصل مدیریت دور دنیا، ترجمه مهدی ایران نژاد، پاریزی، ناشر، مترجم، ۱۳۷۲.
- لوزلیس، ... سازمان و دموکراسی (تحلیل تئوریهایی نوین)، ترجمه میرزائی، تدین، دانشگاه تهران، ۱۳۶۸.
- میر سپاسی، ناصر. مدیریت منابع انسانی و روابط کار، انتشار مؤلف، ۱۳۶۸، و چاپ ششم فصل ۳ نظام برنامه ریزی نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی، آموزش کارکنان.
- یوشیموری، ماسارو. مؤسسات اقتصادی ژاپن، ترجمه گیلدا ایروانلو، انتشارات آموزش انقلاب اسلامی، تهران، ۱۳۶۸.
- ووکل، ازرا. ژاپن کشور شماره ۱ ترجمه شهیندخت خوارزمی و علی اسدی، انجمن صنایع مدیران جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۸.
- شیرازی سید محمد. نقش مدیریت در پیشرفت ملتها، ترجمه علی کاظمی نشر میثم عباس زادگان، سید محمد. اصول و مفاهیم اساسی مدیریت، سروش، تهران، ۱۳۶۸، چاپ دوم.
- وایلز، کیمبل. مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، فردوسی، تهران، ۱۳۴۵.
- تاکوچی، هیروتاکا. مدیریت در ژاپن، زمینه های مقایسه در ایران، ترجمه حسین افشین منش، بخش فرهنگی جهاد دانشگاهی، تهران، ۱۳۶۷.
- جمله ارغنون، ویژه نامه «فرهنگ و تکنولوژی»، سال اول، بهار، ۱۳۷۳.
- جمله برنامه و توسعه، مقاله مدیریت، مدیران و انقلاب، شماره ۷، ۱۳۶۵.

REED, M.I. THE SOCIOLOGY OF MANAGIHENT HARVESTER
WHEATSHERF ENGLAND, 1484.

BENDIX REINHARD, WORK & AUTHORITY IN / NDUSTRY,
JOHN WILEY & SONS, L.N.C. 1456, 1474.

MINER, JOHN, B. INDUSTRIAL ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGY, PUB. MACGRAW-HILL L.N.C, 1442.

ROBBINS, STEPHEN, P. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR,
PRENTICE, HALL OF INDIA, PRIVATE LIMITED, NEWDELHI 1441.

LEHMANN, JOHN PIERE, THE ROOTS OF MODERN JAPAN, PUB.
MACMILLAN ASIAN HISTORIES, LONDON, HONG KONG,
1482-1488-REP.

ARKERS. R THE SOCLOLOGY OF INDUSTRY.

SOTHERS PUB. INUK., LONDON, GEORGE ALLEN 1475.

RAELIN JOSEPH. A., THE CLASH OF CHLTURES HARWARD
BUSINESS PRESS 1441